

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Jln. Raya Pugeran pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Bahagia Gondang, Mojokerto.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada KUD Tani Bahagia adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Sugiyono (2007:19) mengatakan bahwa penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2012:59) “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).” Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2012:59) menyatakan “Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja.

D. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2013:2) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel ini digunakan ada 3 yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen merupakan bentuk pengabdian dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya serta keinginan untuk bekerja diperusahaan yang sama dalam waktu yang sangat lama. Indikator komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen afektif (Y1), adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan (Y2), adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari

organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- c. Komitmen normatif (Y3), adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi anggota/kelompok dalam mencapai tujuan. Beberapa indikator kepemimpinan, yaitu:

- a. Hubungan pemimpin-anggota: rasa percaya dan hormat yang dimiliki anggota terhadap pemimpin mereka. (X_{1.1})
- b. Struktur tugas: derajat pemberian rincian tugas. (X_{1.2})
- c. Kekuasaan posisi: dari satu posisi struktural formal dalam organisasi. Termasuk kekuasaan untuk merekrut, memecat, mendisiplinkan, promosi, dan memberikan kenaikan gaji. (X_{1.3})

3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it Self*)($X_{2.1}$) adalah perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
- b. Kepuasan terhadap Atasan (*Supervision*) ($X_{2.2}$) adalah saat seorang pemimpin menghargai pekerjaan bawahannya.
- c. Kepuasan terhadap Teman Sekerja (*Workers*) ($X_{2.3}$) adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Kepuasan terhadap Promosi (*Promotion*) ($X_{2.4}$) adalah faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Kepuasan terhadap Gaji/Upah (*Pay*) ($X_{2.5}$) adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang dijadikan bahan penelitian. Sugiyono (2012:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap KUD Tani Bahagia Gondang berjumlah 36 karyawan. Dari 2 bagian atau divisi *push cutter*(PC) dan divisi penggilingan (GL).

2. Sampel dan Teknik Sampling

a. Sampel

Sugiyono (2012:116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap KUD Tani Bahagia Gondang sebanyak 36 karyawan.

b. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Seluruh karyawan tetap KUD Tani Bahagia Gondang-Mojokerto berjumlah 36 orang.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti struktur organisasi perusahaan.

b. Data Kuantitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan dan hasil laporan kinerja karyawan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuisioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar Husein, 2001:84). Data primer yang diperoleh peneliti melalui survei atau pengamatan langsung ke perusahaan, yang berupa wawancara langsung dengan manajer dan karyawan KUD Tani Bahagia Gondang-Mojokerto yang disesuaikan dengan data peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar Husein, 2001:84). Data yang didapatkan dari perusahaan berupa laporan akhir tahun dan rencana kerja. Sedangkan data-data yang dikutip dari sumber lain misalnya referensi, buku-buku teks, internet, hasil penelitian yang relevan dan sebagainya.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Umar Husein (2005:93) wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara berhadapan langsung (berkomunikasi langsung) dengan yang di wawancarai. Peneliti melakukan wawancara guna mendapatkan informasi yang diinginkan guna membantu penelitian. Wawancara dilakukan oleh peneliti dan pihak-pihak yang bersangkutan (Direktur Utama KUD Tani Bahagia, Manajer KUD Tani Bahagia, dan Karyawan KUD Tani Bahagia).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut (Umar Husein, 2005:92). Pemberian kuisisioner dilakukan secara tertutup pada karyawan KUD Tani Bahagia Gondang-Mojokerto untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis atas gejala-gejala (fenomena) yang sedang diteliti. Peneliti melakukan observasi pada KUD Tani Bahagia Gondang-Mojokerto guna mendapatkan data yang dibutuhkan agar mendapatkan fenomena yang sesuai.

H. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur kemudian dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden. Dalam skala Likert untuk mengukur variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dibagi menjadi 4 (empat), sebagai berikut:

1. SS : (Sangat Setuju) diberi skor 4
2. S : (Setuju) diberi skor 3
3. TS : (Tidak Setuju) diberi skor 2
4. STS : (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Jawaban setiap item pertanyaan tersebut memiliki makna yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju, sebagai jawaban dari kepemimpinan mempunyai indikasi yang sangat tinggi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai indikasi yang sangat tinggi dalam pengukurannya.
- b. Setuju, sebagai jawaban dari kepemimpinan mempunyai indikasi yang tinggi, dan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi mempunyai indikasi yang tinggi dalam pengukurannya.

- c. Tidak Setuju, sebagai jawaban dari kepemimpinan mempunyai indikasi rendah, dan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi mempunyai indikasi rendah dalam pengukurannya.
- d. Sangat Tidak Setuju, sebagai jawaban dari kepemimpinan mempunyai indikasi sangat rendah, dan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi mempunyai indikasi sangat rendah dalam pengukurannya.

Tabel 3.1
Rentang Skala dan Pengukuran Variabel Penelitian

Skor	Rentang Skala	Pilihan Jawaban	Variabel		
			Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
4	117-143	Sangat setuju	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
3	90-116	Setuju	Baik	Tinggi	Tinggi
2	63-89	Tidak Setuju	Buruk	Rendah	Rendah
1	36-62	Sangat Tidak Setuju	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah

I. Uji Instrumen

1. Validitas Data

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan suatu instrument (Suharsimi Arikunto, 2006). Suatu instrumen akan dikatakan valid apabila hasil pengukuran yang diinginkan sesuai dengan hasil yang diinginkan menggunakan cara pengukuran yang tepat. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ terdapat data yang valid Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Skor Setiap Butir

Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Menurut SuharsimiArikunto (2006) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Uji ini diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Instrumen yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$: varians total

Apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel, maka data yang digunakan adalah reliabel, sebaliknya jika r hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan r tabel, maka data yang dipergunakan tidak reliabel.

J. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Rentang Skala

Digunakan untuk mengukur kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada KUD Tani Bahagia Gondang-Mojokerto.

Untuk menentukan/rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{4}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{36(4 - 1)}{4}$$

$$= \frac{108}{4}$$

$$= 27$$

Dengan nilai rentang skala sebesar 27 dapat dibuat tabel penilaian variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Penilaian Variabel Berdasarkan Hasil dari Rentang Skala

Skor	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
36-62	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
63-89	Buruk	Rendah	Rendah
90-116	Baik	Tinggi	Tinggi
117-143	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa:

- Untuk skor 36-62 menunjukkan nilai variabel kepemimpinan sangat buruk, variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan sangat buruk.

- b. Untuk skor 63-89 menunjukkan nilai variabel kepemimpinan buruk, variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan buruk.
- c. Untuk skor 90-116 menunjukkan nilai variabel kepemimpinan baik, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik.
- d. Untuk skor 117-143 menunjukkan nilai variabel kepemimpinan sangat baik, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial (Ghozali, 2013). Teknik pengolahan data menggunakan program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 21. Adapun bentuk regresi yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2008:258):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

X_1 = Variabel kepemimpinan

X_2 = Variabel kepuasan kerja

e = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana rumus t_{tes} (t_{hitung}) sebagai berikut:

Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Sb = Standart deviasi dari variabel bebas

Berdasarkan uji statistik tersebut di kemukakan formulasi hipotesis:

- a. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

- b. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$f_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama pada variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probablity sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Apabila probabilitas $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
- b. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, dan (H_a) ditolak, artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
- c. Jika $\beta_1 \geq \beta_2$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi terbukti kebenarannya.